

України. — 1996. — №7. — С.12—47.

4. Гончарук Е.И. Изучение влияния факторов окружающей среды. — К., 1989.

5. Нечаева Е.Г. Проблемы региональной экологии // География и природные ресурсы. — 1993. — № 3.

В. Р. ЧЕРНИШУК, канд. екон. наук

О. П. КИРДАН, аспірант

РОЛЬ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ І ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК У ГУМАНІЗАЦІЇ ВІДНОСИН НАЙМУ РОБОЧОЇ СИЛИ

Відносини найму робочої сили є важливою складовою не

and similar papers at core.ac.uk

provided by Institutional Repository of Vadym Hetman Ky

працюючих — це наймана робоча сила. У високорозвинених країнах, як показує аналіз розподільчих відносин, представники найманої праці (за винятком менеджерів вищої категорії) одержують близько 75% національного доходу [1, с.185].

У постсоціалістичній Україні на початку ХХІ ст. склалася така об'єктивна ситуація, яка наближає нашу економіку до ринкової. А визначальним елементом ринкової економіки є наявність ринків факторів виробництва — робочої сили, засобів виробництва, землі. Історичний досвід показав, що ринок є унікальним регулятором і стимулом розвитку економіки. Перехідна економіка може бути ефективною за умов функціонування розвинених ринків виробничих ресурсів у всіх галузях народного господарства.

Ринок робочої сили являє собою сукупність певних соціально-економічних відносин, які забезпечують кожній людині умови вільного продажу своєї робочої сили за власним бажанням і на засадах трудового найму. Відносини є найважливішим елементом трудових відносин перехідної економіки.

В умовах ринкової економіки наймання робочої сили підприємствами можна подати формулою:

$$Tr - H - P,$$

де Tr — робоча сила як товар, що пропонується на ринку праці;

H — найм робочої сили: $P - G - P$;

P — підприємство, яке використовує найману працю.

Найм виступає як адекватна ринковій економіці форма поєд-

нання відчуженої праці з засобами виробництва на приватному чи державному підприємстві. Завдяки найму забезпечується певне узгодження інтересів наймача і носія найманої праці щодо оплати праці, тривалості робочого дня, нормування праці тощо.

Наймання праці є методом комплексного розв'язання класових інтересів між підприємцем — власником господарства і трудящими — носіями робочої сили. Підприємець в умовах ринкової економіки є власником речових факторів виробництва та грошового і фіктивного капіталу, але він не може бути власником робочої сили, необхідної для діяльності підприємства, підприємець, хоча б якими організаторськими талантами він володів, без найманої робочої сили — ніщо. Отже, він певною мірою залежить від волі, побажань і інтересів представників найманої праці. Залучити найману працю до роботи можна тільки на основі задоволення певних вимог представників праці.

З іншого боку, люди праці, будучи позбавленими засобів до життя, можуть їх здобути лише завдяки праці на тому чи іншому приватному підприємстві. Праця для носіїв лише одного фактора виробництва — робочої сили — є єдиним джерелом засобів до життя, бо в ринковій економіці здатність до праці — є ніщо, коли вона продана. Можливість одержати роботу і спонукає людей праці відчужувати свою робочу силу підприємцю в його тимчасове користування нею в процесі виробництва.

Отже, на ринку праці зустрічаються і укладають договір як вільні, юридично рівноправні (але не економічно) особи: покупець-підприємець і продавець-працівник. Договір — це той кінцевий результат, у якому їх спільна воля набуває свого юридичного виразу. Бо кожний дбає тільки про себе. Єдина сила, що пов'язує їх до купи — це прагнення кожного до своєї власної вигоди, своєкорисливості, особистий інтерес. «Але саме тому, що кожний дбає тільки про себе і ніхто не дбає про іншого, всі вони... здійснюють лише справу взаємної вигоди, загальної корисності, загального інтересу» [2, с.174].

Наймана праця — відчужена праця. Явище «відчужена праця» — не є раз і назавжди застиглою формулою: воно може поглиблюватися, загострюватися і набирати крайніх форм, якими є страйки, маніфестації, «походи» до столиці, референдуми про недовіру виконавчій чи законодавчій владі тощо; воно, навпаки, може послаблюватись, ставати для носіїв здатності до праці все менш відчутним. Це тоді, коли суперечності між підприємцями-власниками капіталу і представниками найманої праці в більшій чи меншій мірі розв'язуються. Використовую-

чи метод історизму та метод абстракції, дослідимо цей аспект трудових відносин докладніше, оскільки він прямо стосується розуміння суті та еволюції відчуження праці.

Історично початковою формою залучення трудящих до праці на капіталістичному підприємстві був найм неорганізованої праці. Основний відрізок історії капіталістичного суспільства пов'язаний з існуванням неорганізованого робітничого класу; він був індивідуалізованим, неусвідомленим того, що йому слід бути організованою силою в капіталістичному суспільстві. За таких історичних обставин капіталіст був провідною фігурою при наймі робітника: він диктував умови праці, тривалість робочого дня, інтенсивність праці, рівень заробітної плати. Капіталіст в умовах вільної конкуренції з іншими капіталістами не допускав вільної конкуренції між собою і представниками найманої праці: щодо робітника він здійснював монополістичну владу.

К. Маркс як класик політичної економії капіталізму вільної конкуренції у своєму «Капіталі» ґрунтовно і докладно дослідив пригнічене становище робітника на підприємстві, у самому процесі виробництва. «Робітник працює під контролем капіталіста, якому, — як наголошує К. Маркс, — належить його праця. Капіталіст наглядає за тим, щоб робота відбувалась у належному порядку і щоб засоби виробництва споживалися доцільно, отже, щоб сировий матеріал не розтрачувався марно і щоб із знаряддям праці поводитися бережно, тобто щоб вони руйнувалися лише настільки, наскільки цього потребує їх вживання в роботі» [2, с.182]. У зв'язку з цим за своїм характером процес праці за класичного капіталізму «...є процес між речами, які купив капіталіст, між належними йому речами» [2, с.183].

Такому становищу найманої праці на капіталістичному підприємстві сприяла сама держава, яка в боротьбі між робітниками і підприємцями завжди стояла на боці останніх, довгий час забороняла створення робітничим класом профспілок тощо. «Вони, — пише П. Самуельсон, — не могли вистояти в економічній боротьбі з підприємцем, сила якого за будь-якого конфлікту була незрівнянно більшою. Підприємства були організовані на принципах диктаторства, вони діяли на основі наказів зверху. Робітник був лише «гвинтиком» машини, «огрубівшим роботом» [3, с.168]. Їхньою долею були нужденність і безмовна підлеглість роботодавцю. Таким було становище найманих робітників протягом кількох віків розвитку капіталізму.

Приблизно таким же є становище найманих працівників в

Україні. Формально в нашому суспільстві держава захищає їх інтереси, про що свідчить Кодекс законів про працю, Закон «Про оплату праці», Закон «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», інші законодавчі акти. Але ці закони на мікро- і макрорівнях суспільного господарства реалізуються вкрай незадовільно. Про це свідчать значні затримки у виплаті заробітної плати, праця неповний робочий день чи робочий тиждень тощо.

Певним зрушенням у розвитку відносин найму на користь трудящих є укладання колективних договорів. В усіх розвинених країнах наймані працівники поєднують свою робочу силу із засобами виробництва шляхом укладання трудових договорів про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Сучасною формою трудового договору є колективний договір. Колективний договір укладається на підставі чинних законів, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів. Колективний договір дає трудовому колективу законну підставу для захисту своїх інтересів шляхом послаблення особистої диктатури власника чи уповноваженої ним особи. Тому форма найму робочої сили в даному випадку має такий вигляд:

Тр – Нк – Пн,

де Тр — робоча сила як товар;

Нк — організована система найму у формі укладання колективного договору;

Пн — підприємство, що використовує найману працю.

Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і одним або кількома профспілковими чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а в разі відсутності таких органів — представниками трудящих, обраними й уповноваженими трудовим колективом. Стаття 13 Кодексу законів про працю в Україні вказує, що зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції [4].

При укладанні колективного договору, звичайно, спори розгортаються навколо таких чинників, що визначають умови договору:

- а) прожитковий мінімум і рівень заробітної плати;
- б) здатність підприємства виплачувати підвищену заробітну плату й одержувати прибуток;
- в) можливості підвищення продуктивності праці і кращого ви-

користання інших виробничих чинників;

г) вплив підвищення заробітної плати на зростання собівартості продукції;

г) рівень заробітної плати на інших підприємствах галузі або регіону тощо.

Оскільки без дії колективного договору підприємець має монополну владу над працівниками, що дає йому можливість знижувати заробітну плату нижче її конкурентного рівня, то колективний договір, якщо він не має більших вимог, ніж досягнення «конкурентної заробітної плати», відновить рівновагу між попитом на працю і її пропонуванням, що призведе водночас як до зростання заробітної плати, так і до зростання зайнятості (див. рис. 1).

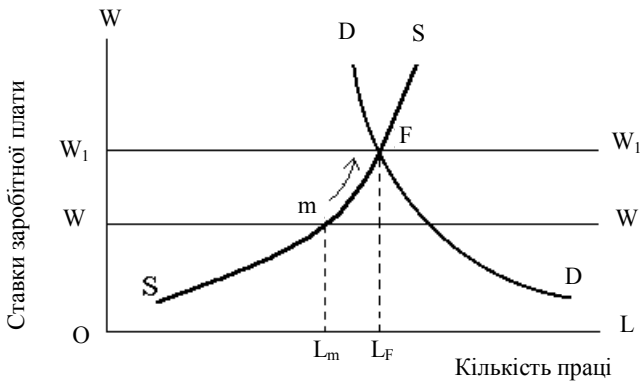


Рис. 1. Монопсонія і колективний договір: альтернативні підходи

До того, як виникли колективні договори, підприємець-монопсоніст, маючи власність на засоби виробництва, міг би встановити рівноважний рівень заробітної плати, показаний лінією WW на рис. 1. Ми ж доводимо, що цей рівень нижчий від суспільно необхідної конкурентної заробітної плати, що встановлюється в точці F , і він дає можливість монопсоністу одержувати прибуток за рахунок найманої праці. Якщо трудовий колектив доб'ється підвищення заробітної плати до рівня F , то при незмінній кривій попиту на робочу силу, криві пропозиції робочої сили і попиту на неї з боку монопсоніста перетнуться в точці F . Заробітна плата робітників зросте з W до W_1 , а кількість праці зросте з L_m до L_F . Отже, водночас виростуть і заробітна плата і зайнятість, витрати виробництва зростуть, а монополістичний прибуток, тобто надприбуток, зникне.

Заробітна плата — це та вісь, навколо якої обертається складна процедура укладання колективного договору. Проте при укладанні трудового договору встановлюється, що важливими є й інші взаємні зобов'язання сторін, які мають регулювати виробничі, трудові і соціально-економічні відносини, зокрема [4, с.13]:

- забезпечення продуктивності праці;
- зміни в організації виробництва і праці;
- нормування праці, встановлення форм і систем заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій);
- установлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участь трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємства;
- режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку;
- умови охорони праці;
- забезпечення медичного і культурного обслуговування, організація оздоровлення і відпочинку працюючих;
- гарантії діяльності профспілкової чи іншої представницької організації трудящих;
- умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці тощо.

Укладанню колективного договору передують колективні переговори, під час яких узгоджуються позиції сторін щодо форми укладання договору та його змісту. Порядок розроблення, укладання та внесення змін і доповнень до колективного договору, відповідальність за його виконання регулюється в Україні Законом про колективні договори й угоди.

Колективні договори підлягають реєстрації місцевими органами державної виконавчої влади, а положення договору «поширюються на всіх працівників незалежно від того, чи вони є членами професійних спілок, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємств, установ, організацій» [4, ст.18].

Спираючись на положення колективного договору, вирішуються всі проблеми, що виникають між колективом і власником підприємства, бо саме колективний договір покликаний регулювати трудові відносини і захищати соціально-економічні інтереси трудящих.

На підприємствах, де не укладаються трудові договори виникають умови для монополії, свавілля власника, а трудящий стає незахищеним, він не може відстояти свої права. Відчуження праці на таких підприємствах досить значне: трудящий є підневільним, заробітна плата, умови роботи, інтенсивність праці повністю визначаються одноосібно підприємцем. Отже, у такому випадку всі

питання регулювання трудових, виробничих і соціально-економічних відносин між працівником і власником віддаються на відкуп останньому. Власники саме цим і користуються для задоволення своїх інтересів у сучасній складній економічній, політичній і соціальній обстановці.

Дослідження трудових відносин в Україні показують, що на підприємствах неукладання трудових договорів має масовий характер. Так, за даними реєстрації незалежних профспілок України, в м. Києві в 1999 р. лише 60% підприємців уклали договори зі своїми працівниками. А за даними Міністерства праці та соціальної політики України, загалом по країні на 1 квітня 1999 р. було укладено 55 тис. колективних договорів, їхня дія поширюється на 10 млн працівників, що становить 66% їх загальної кількості. Не мають колективних договорів майже половина підприємств недержавної форми власності і новостворених підприємств [5].

Це є ще одним доказом того, що в Україні рівень відповідальності держави за регулювання трудових відносин ще дуже низький, інтереси трудящих все ще захищаються слабо, як державою, так і центральними органами профспілок, що не йде на користь ні суспільству, ні трудящим як найманим працівникам. Тому здобутки на шляху досягнення в Україні такого типу відносин найму, який відповідав би сучасним вимогам, є мізерними.

Економісти, які досліджують характер праці, іманентний йому більший чи менший рівень відчуження праці, як правило, не приділяють належної уваги ролі професійних спілок у системі соціально-трудова відносин.

Професійні спілки — дітище капіталізму, форма організації трудящих найманої праці на професійній основі з тим, щоб захищати свої інтереси і права як перед капіталістами, так і перед державою, якщо вона їх ігнорує. Професійні спілки виникли наприкінці XVIII ст. у Великобританії, на початку XIX ст. — у ряді капіталістичних країн Європи й Америки, на початку XX ст. — у колоніальних і залежних країнах. Професійні спілки як об'єднання трудящих найманої праці на професійній основі є суб'єктом трудових відносин і відіграють у їх системі значну роль, бо об'єднують у своїх лавах представників найманої праці.

Професійна спілка створюється як добровільна громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом професійної трудової діяльності. Вона з самого початку виникнення створювалась з метою захисту трудових, соціально-економічних інтересів та прав членів профспілок. Спонукає тру-

дящих до об'єднання в профспілки усвідомлення, що в масовості полягає їх сила. Ще до виникнення профспілок робітники відчували, що при веденні переговорів з капіталістом усі працівники підприємства, діючи спільно, становлять собою більшу силу, ніж якби вони діяли поодиночі. Відчуття цього спонукало їх до об'єднання в організації. Аж до 1930-х років ставлення держави та підприємців до профспілок було ворожим і втілювалось у «доктрині злочинної змови» [6, с.293—294]. Тоді вважалося, що об'єднання робітників з метою підвищення заробітної плати є злочинним, отже, незаконним.

Але з розвитком капіталізму посилювався та розвивався і робітничий рух. Незважаючи на антиробітничі закони, професійні спілки виникали, зміцнювалися, а популярність їх серед представників найманої праці зростала. Врешті-решт настав час, коли буржуазна держава об'єктивно була вимушена визнати професійні спілки і оформити це визнання відповідними законами. У США таким законом, який законодавчо відкрив нову еру у відносинах «підприємець — найманий працівник» є «Національний закон про трудові відносини». Унаслідок цього в системі трудових відносин виникла нова ланка — професійна спілка. Відносини типу «підприємець — найманий працівник» переросли у відносини «підприємець — професійна спілка — найманий працівник».

Як визнають спеціалісти [7], згідно з «Національним законом про трудові відносини», прийнятим у США в 1935 р., трудящим гарантувалось «подвійне право»: право на об'єднання в профспілку і право укладання трудових угод з наймачами. Цей закон забороняє наймачам позбавляти робітників права об'єднуватися в профспілки; визнавав незаконними профспілки, створені за ініціативою компанії; забороняв підприємцям антипрофспілкову дискримінацію будь-якого робітника при наймі, звільненні і підвищенні на посаді; зобов'язував наймачів чесно вести переговори з профспілкою, організованою працівниками підприємства.

Ще М. Турган-Барановський писав: «...Розмір заробітної плати визначається двома умовами: продуктивністю суспільної праці, яка встановлює наскільки великий суспільний продукт, що повинен бути поділений між суспільними класами, і соціальною міццю робітничої класи, від якої залежить розмір частки суспільного продукту, що попадає до розпорядимості робітника» [8, с.144].

Професійна спілка, у яку об'єднуються носії робочої сили, з одного боку, є формою визнання відчуження праці від засобів виробництва, від підприємця-власника, від присвоєння створеного продукту та від управління, а з іншого — вона є унікальною

формою та важливим засобом певного розв'язання даної суперечності, тобто зняти більшу чи меншу кількість суперечностей, що породжують відчужену працю в ринково-класовій економіці.

Згідно з ст.19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [9], профспілки здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями. У питаннях колективних інтересів працівників профспілки здійснюють представництво та захист працівників незалежно від їх членства в профспілках. Указується, що представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах з роботодавцями, органами державної влади та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства.

Згідно з ст.20 цього закону профспілки та їх об'єднання мають право на ведення колективних договорів, та на укладення генеральної, галузевих, регіональних, міжгалузевих угод. Профспілки, їх об'єднання здійснюють контроль за виконанням колективних договорів та угод. Вони мають право захищати право громадян на працю, брати участь у розробленні та здійсненні державної політики в галузі трудових відносин, оплати праці, охорони праці, соціального захисту, у розробленні державної політики зайнятості тощо.

Отже, з урахуванням функцій, які мають виконувати професійні спілки, формула найму робочої сили має такий вигляд:

Трс – Нс.к. – Пс,

де Трс — наймана робоча сила, яка організована в професійні спілки, або підтримує їхню політику в галузі трудових відносин;

Нс.к. — найм робочої сили через посередництво профспілки, яка від імені трудового колективу укладає колективний договір з наймачем;

Пс — підприємство, на якому діє професійна спілка.

Колективний договір, як відомо, охоплює низку питань, проте кардинальними є такі: ставки заробітної плати, процедури її виплати та тривалість робочого дня, трудовий стаж і гарантії зайнятості, визначення процедури врегулювання трудових конфліктів. Безперечно, в Україні на першому місці знаходяться питання, пов'язані з рівнем оплати праці. А це означає, що профспілки втручаються в систему факторіального розподілу доходів, одержаних підприємством.

Профспілки, об'єднуючи робітників галузі, створюють монополію на ринку пропозиції праці, а отже, мають можливість встановлювати ціну пропозиції робочої сили. Використовуючи різні методи (обмеження пропозиції робочої сили, страйки, боротьбу зі штрейкбрехерами тощо) вони перерозподіляють, як визначив ще Туган-Барановський, частину прибутку, що її до цього періоду «спокійно» присвоювали підприємці, на свою користь.

Отже, відносини найму є характерною ознакою ринкових відносин в Україні. Незважаючи на цю істину, в Кодексі законів про працю в Україні прийняття робочої сили на засадах найму не розглядається, чим ігнорується наявність товарно-ринкових відносин щодо робочої сили в багатоукладній економіці. Замість терміна «наймана праця» в Кодексі законів активно застосовуються терміни «прийняття на роботу», «трудовий договір», «контракт» [4, с.3—88].

Трудовий договір трактується Кодексом законів про працю в Україні як «прийняття на роботу». «Трудовий договір, — зазначається в ст.11 Кодексу, — є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін». У Кодексі законів про працю термін «наймана праця» використовується лише один раз: «Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи» (ст.11).

Наймана праця є особливим елементом трудових відносин і ринкової економіки, проте автори Кодексу законів про працю проігнорували це. У цьому Кодексі відсутні статті про ринок праці, навіть термін «ринок праці» ніде не використовується. Усе це свідчить про те, що Кодекс законів про працю в Україні потребує докорінного концептуального доопрацювання. Ідеологічними засадами Кодексу законів про працю має бути наявна ринкова економіка та властиві їй ринок праці і наймана праця.

ЛІТЕРАТУРА

1. Макконнел К.Р., Брю С.Л. Экономикс: Принципы, проблемы, политика. В 2 т. — Пер. с англ. — М.: Республика, 1992. — Т.2 — 400 с.
2. Маркс К. Капитал // Маркс К., Энгельс Ф. Твори. — 2-ге вид. — Т.23. — 907 с.
3. Самуельсон П. Экономика. Вводный курс: Пер. с англ. — М.: Прогресс, 1964. — 843 с.
4. Кодекс законів про працю України та інше законодавство про працю. — К.: Праця, 1997. — 287 с.
5. Дубініна О. Робота без «захисту». Колективний договір і профспілки відсутні на половині підприємств державної форми власності // Голос України. — 1999. — 26 листоп. — С.6.
6. Макконнел К.Р., Брю Ст. Л. Экономикс: принципы, проблемы, политика. В 2 т. — Пер. с англ. — М.: Республика, 1992. — Т.1 — 400 с.
7. Мальков В.Л. Франклин Рузвельт. Проблемы внутренней политики и дипломатии. — М.: Мысль, 1998. — 348 с.
8. Туган-Барановський М.І. Політика економія. Курс популярний. — К.: Основи, 1994. — 262 с.
9. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України // Голос України. — 1999. — 5 жовт. — С.4—13.

Т. Є. ОБОЛЕНСЬКА, канд. екон. наук

ВІДПОВІДНІСТЬ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ДО ЗАПИТІВ РИНКУ ПРАЦІ ЧЕРЕЗ СТАНДАРТИЗАЦІЮ

Стандартизація як діяльність з упорядкування і нормування в ринкових умовах починає проникати в нетрадиційні для себе сфери, у тому числі у сферу освіти, і це є цілком закономірно. Однак цілеспрямовано впливати на рух людства до прогресу стандартизація зможе тільки в тому разі, якщо ми виробимо відповідний ХХІ ст. світогляд, усвідомимо сутність подій, що відбуваються і мають відбуватися, та спробуємо на основі теорії пізнання сприяти процесам упорядкування і унормування в усіх сферах діяльності, а в освіті — тим паче. Отже, людство починає по-іншому підходити до вирішення проблем освіти — з позицій формування нової культури, розвитку особистості, звичайно, не забуваючи осмислювати минуле й екстраполювати його кращі здобутки на сьогодення.

Міркування про філософію стандартизації в явному і неявному вигляді звучать у Г.Б. Борисовського, А.Л. Васильєва, М.Б. Плущевського, що значно зміцніли на основі праць Р.Ф. Абдєєва, А.І.